



L'égalité des femmes dans la profession d'avocat

Suite à l'enquête du Défenseur des Droits « Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat.e en France » de mai 2018, la profession se doit d'agir pour défendre l'égalité des avocates au sein des cabinets.



par **Savine Bernard**
SAF Paris

L'AVOCAT DÉFENSEUR DES LIBERTÉS, PAS UN GRAND ADEPTE DU DROIT DE LA NON-DISCRIMINATION QUAND IL S'AGIT DE SA PROFESSION

Ainsi, le Bâtonnier du barreau de Paris, dans une décision du 18 février 2011, suivi par la Cour d'appel de Paris¹ avait estimé qu'il n'y avait pas lieu de s'interroger sur le vrai motif de la rupture du contrat d'une collaboratrice de retour de congé maternité au motif que la rupture d'un contrat de collaboration libérale n'avait pas à être motivée.

Il était donc jugé que la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ne s'appliquait pas aux avocats alors même que cette loi vise également les travailleurs indépendants.

Les avocats pouvaient donc discriminer puisqu'ils revendiquaient, avec succès, d'échapper au champ d'application de cette loi.

Pour éviter tout malentendu, suite à une intervention du Défenseur des Droits², une loi du 4 août 2014 venait modifier la loi du 2 août 2005 pour établir que « les articles 1^{er} à 4 et 7 à 10 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation communautaire dans le domaine de la lutte contre



les discriminations s'appliquent à tout contrat de collaboration libérale, y compris lors de sa rupture ».

Il nous fallait donc une loi pour réaffirmer que la loi s'appliquait bien et qu'il était interdit de discriminer une avocate, même libérale.

UNE PROFESSION QUI SE FÉMINISE MAIS RESTE TRÈS INÉGALITAIRE

Alors que la profession d'avocat se féminise (en 2009, la proportion de femmes dépassait pour la première fois celle des hommes pour atteindre en 2019 56,4 % de la profession), le Défenseur des Droits menait une enquête pour déterminer si cette féminisation s'accompagnait « d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

L'enquête rendue en 2018 est édifiante : 53,3 % des avocates rapportent avoir été confrontées, au cours des cinq années précédant l'enquête, à un traitement discriminatoire. La grande gagnante est l'avocate d'origine arabe : 75,1 % d'entre elles font état d'expériences de discrimination.

Le fait d'être une femme multiplie par 1,4 la probabilité de se trouver dans la tranche de revenus professionnels annuels la plus basse (inférieure à 17 500 euros) et par 0,4 celle de se trouver dans la tranche la plus élevée (supérieure à 152 401 euros). Dans tous les secteurs d'activité du droit, y compris les secteurs où les femmes sont les plus nombreuses (famille et personnes : elles représentent 66,6 % des avocats, droit du travail : elles sont 57,4 %, droit pénal : elles sont 55,9 %), les revenus des avocates sont inférieurs à ceux des avocats, à l'exception du droit des étrangers. 36,9 % des associés sont des associées alors que les femmes représentent 56,4 % de la profession. La profession fait également parler d'elles pour les comportements sexistes : 52,1 % des avocates interrogées déclarent avoir très ou assez fréquemment témoins de blagues à caractère sexiste. Sans oublier deux affaires récentes de viols dans des cabinets d'avocat. Ces résultats renvoient à la nécessité d'agir au sein de la profession pour qu'il soit mis fin à cette inégalité structurelle et aux comportements sexistes alors que le Défenseur des Droits fait le constat que les avocat(e)s, alors même qu'ils sont des professionnels du droit, sont peu nombreux à réagir contre la discrimination dont ils font l'objet, même si les avocates sont plus nombreuses à ne pas se résigner que les hommes.

DE LA NÉCESSITÉ D'AGIR AU SEIN DE LA PROFESSION LA RÉSIGNATION NE POUVANT ÊTRE ACCEPTÉE

Si le 26 septembre 2019, la Conférence des Bâtonniers, le CNB et le barreau de Paris ont signé une charte pour lutter contre le harcèlement et les discriminations au sein de la profession et si des référents discrimination/harcèlement sont désormais mis en place dans chaque Barreau, ceux-ci sont obligatoirement désignés parmi les anciens Bâtonniers et/ou les membres du conseil de l'ordre. Il est pourtant essentiel, pour que la plaignante se sente en confiance, que ces référents soient désignés hors barreau : alors qu'elle connaît une situation éprouvante, alors qu'elle craint en ne se résignant pas de se fermer les portes de tous les cabinets, elle ne peut avoir l'impression qu'elle se confie à l'amicale de celui dont elle dénonce le comportement. La mise en place d'une liste de référents ordinaires nationaux ne saurait suffire.

L'article 2 prévoit que ces référents feront un rapport au Bâtonnier qui pourra mettre en œuvre une enquête déontologique et/ou une procédure disciplinaire. Il n'est pas prévu d'obligation d'enquêter. La procédure d'enquête n'est donc pas encadrée et le référent se heurte à la difficulté de se retrouver enquêteur alors qu'il s'agit de l'un de ses pairs. Cette difficulté pourrait être résolue en s'inspirant de l'accord national sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2020 qui organise la procédure au sein des entreprises. Les plaintes doivent y être suivies d'enquête et traitées sans retard, et toutes les parties doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable. La procédure d'enquête est contradictoire à l'égard des seules parties et le plaignant (en l'espèce la plaignante) et le mis en cause, peuvent donc y accéder. Ce que les partenaires sociaux ont pu organiser, les avocats devraient pouvoir y parvenir. La Charte prévoit que ses signataires s'efforceront de mettre en œuvre des formations. On ne peut se contenter de s'efforcer : il est indispensable de

mettre en place la formation des référents, mais également des membres du Conseil de l'Ordre et des avocats en formation initiale et continue, aux spécificités des violences faites aux femmes et au droit de la non-discrimination et de faire assurer ces formations par des associations ou des professionnels reconnus dans ce domaine. Ce n'est pas pour rien que les avocats ont créé des spécialités : ils peuvent en reconnaître l'utilité pour leur profession.

La profession pourrait s'emparer de l'enquête du Défenseur des Droits pour être précurseur dans la promotion de l'égalité. La profession pourrait exiger la mise en place, au-delà d'un certain effectif, d'indicateurs permettant de suivre les écarts de rétrocession aux fins de détecter les anomalies dans la situation professionnelle des avocates, tant au titre de la rémunération que de l'évolution de carrière. La profession pourrait se référer aux indicateurs partagés préconisés par le groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise de mai 2015³. Pour que ces indicateurs soient effectifs et remplissent également leur rôle préventif, il conviendrait également d'exiger des cabinets de les publier. Comme à l'égard des salariés, les cabinets d'avocat devaient avoir l'obligation de mettre en place des plans d'action annuels destinés à assurer une égalité professionnelle réelle, assortis d'objectifs chiffrés qualitatifs et quantitatifs. L'Ordre pourrait lui publier des données générées sur les attributions des commissions d'office et les désignations à l'ordre juridictionnelle des avocats volontaires. Le rapport PERBEN appelle d'ailleurs les ordres à être porteur d'une « politique volontariste d'égalité » et à mettre en place des outils d'observation des pratiques permettant la tenue de statistiques et leur suivi, soit des indicateurs.

La profession se doit non seulement d'accueillir les femmes avocates, dans leur diversité, elle se doit également de leur permettre d'y vivre à l'égal des hommes. Les avocats ne devraient pas avoir à se faire rappeler par le Défenseur des Droits qu'ils se doivent d'appliquer au sein de leurs cabinets les principes qu'ils défendent pour leurs clients. ■

52,1% DES AVOCATES
INTERROGÉES DÉCLARENT
AVOIR TRÈS OU ASSEZ
FRÉQUEMMENT TÉMOINS
DE BLAGUES À CARACTÈRE
SEXISTE.

1. 11 octobre 2011 Pôle 2 chambre 1 RG 11/05267

2. Décision 2012/148

3. Proposition n°15 reprise par la recommandation 22 de l'avis du Conseil économique, social et environnemental de juillet 2015